

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПРАЦІВНИКОВІ

Римар І.А.

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національний університет «Одеська юридична академія»

Одним з елементів правового статусу роботодавця є його відповідальність за невиконання трудових обов'язків. У сучасній науковій літературі проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві досліджують В.С. Венедіктов, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Л.І. Суровська, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та ін. Зокрема, теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин стали предметом дослідження докторської дисертації Н.М. Хуторян [1, с. 264]. Втім, залишається чимало теоретичних та практичних питань правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, які потребують ґрунтового наукового дослідження.

За нормами чинного КЗпП роботодавець несе матеріальну відповідальність, а враховуючи положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року, ще й фінансову відповідальність.

Актуальність зазначених питань підсилюється необхідністю виробки чітких науково обґрунтованих пропозицій щодо законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця у новому ТК України.

Чинним трудовим законодавством України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. У ст. 117, 235, 236 КЗпП передбачений обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану затримкою розрахунку при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника. Статтею 237-1 КЗпП встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. Статтею 237 передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника.

Однак у жодній із зазначених статей не згадується про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну працівникові. У главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» містяться норми тільки про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору. Норми ж про матеріальну відповідальність

роботодавця передбачені різними главами КЗпП (главою VII «Оплата праці» і главою XV «Індивідуальні трудові спори»).

Водночас у науці трудового права ще у 80-х рр. минулого сторіччя було обґрунтовано двосторонній, взаємний характер матеріальної відповідальності у трудовому праві. Відомі радянські вчені-трудовики П.Р. Стависький та Л.О. Сироватська у своїх роботах довели, що матеріальна відповідальність у трудовому праві складається з двох частин – матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, та матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові. Вчені визначили підставу, умови матеріальної відповідальності у трудовому праві, переконливо довели, що матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, має трудовправову галузеву природу і повинна регулюватися нормами трудового, а не цивільного права. П.Р. Стависький також визначив випадки матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, і запропонував конкретні пропозиції щодо їх правового регулювання нормами трудового права [2, с. 104].

Матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, слід визначити як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством.

Аналіз чинного законодавства і судової практики дає підстави виділити наступні випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах. Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну: а) незаконним звільненням з роботи; б) незаконним переведенням на іншу роботу; в) незаконним відстороненням від роботи; г) неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці; д) затримкою видачі трудової книжки при звільненні; е) затримкою розрахунку при звільненні; ж) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; з) незаконною відмовою у прийнятті на роботу; к) порchoю, знищенням або пропажою особистих речей під час роботи; завдання іншої майнової шкоди майну працівника; л) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі; м) іншими порушеннями своїх обов'язків у трудовому правовідношенні.

Крім того, слід враховувати, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові, порушенням його законних прав. Тому матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру.

У сучасній літературі висловлено точку зору, що матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе: 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю: при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше

звільнення з цієї причини; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки документів про працю і заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду [3, с. 569].

У проект нового ТК України включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин» [4]. Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця, проте її зміст потребує доопрацювання. Розробники проекту ТК України не врахували повною мірою відповідні положення науки трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Література:

1. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
2. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 104 с.; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
4. Проект Трудового кодексу України: [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ І УГОДИ

Сорочишин М.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Процес реформування законодавства України, яким здійснюється правове регулювання колективних трудових відносин, триває вже доволі довгий час. Варто відзначити той факт, що даний процес фактично не пов'язаний із роботою над розробкою та прийняттям нового Трудового кодексу України. Адже Книга 6 Проекту, яка має назву «Колективні трудові відносини», містить тільки відсильні норми.

Новий етап розвитку законодавства, яким внормовані колективні трудові відносини, почався з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог» від